

Peran Work Engagement Dalam Menurunkan Turnover Intention Perawat: A Systematic Review

Nisa Dewanti

Mahasiswa Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Airlangga; nisa.dewanti-2018@fkip.unair.ac.id

Kusnanto

Dosen Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Airlangga; kusnanto@fkip.unair.ac.id (koresponden)

Slamet Riyadi Yuwono

Badan Pengawas Rumah Sakit Indonesia; s_riyadiyuwono@yahoo.com

ABSTRACT

Background: Employees who are engaged will feel satisfied with their work so they feel very involved in their work, and this has a positive effect on improving physical and mental health, improving performance, and reducing the level of absenteeism and turnover intention on employees. **Objective:** To find out how the role of work engagement is to reduce nurse turnover intention. **Method:** This systematic review was based on Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). The database used in this study was Scopus, ScienceDirect, Emerald, PubMed, and SemanticScholar were limited to publications from 2015 to 2020, full-text article and in English. The keywords used were "nurse" AND "work engagement" AND "turnover" OR "intent to leave" OR "intent to stay". This systematic review used 15 articles that fit the inclusion criteria. **Results:** This systematic review research study proved the role of work engagement in reducing nurse turnover intention. All research proved that work engagement was directly negatively and significantly correlated with turnover intention. In addition to played a direct role, work engagement also acted as a mediator between independent variables and turnover intention. Work engagement could play a role as a full mediator as well as some mediators. **Recommendation:** Future research can be done to develop a work engagement model as an effort to reduce nurse turnover intention in Indonesia.

Keywords: work engagement; turnover intention; intent to stay; nurse

ABSTRAK

Latar belakang: Karyawan yang *engaged* akan merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga merasa sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, dan hal tersebut menimbulkan efek positif pada peningkatan kesehatan fisik dan mental, peningkatan kinerja, dan mengurangi tingkat absensi serta *turnover intention* pada karyawan. **Tujuan:** Untuk mengetahui bagaimana peran dari *work engagement* untuk menurunkan *turnover intention* perawat. **Metode:** *Systematic review* ini disusun berdasarkan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)*. Database yang digunakan dalam penelitian ini Scopus, ScienceDirect, Emerald, PubMed dan SemanticScholar terbatas untuk publikasi dari tahun 2015 hingga 2020, *full text article* dan berbahasa Inggris. Kata kunci yang digunakan adalah "nurse" AND "work engagement" AND "turnover" OR "intent to leave" OR "intent to stay". *Systematic review* ini menggunakan 15 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi. **Hasil:** Studi penelitian *systematic review* ini membuktikan adanya peran dari *work engagement* dalam menurunkan *turnover intention* perawat. Seluruh penelitian membuktikan bahwa *work engagement* secara langsung berkorelasi negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain berperan secara langsung, *work engagement* juga berperan sebagai mediator antara variabel independen dan *turnover intention*. *Work engagement* dapat berperan sebagai mediator penuh maupun mediator sebagian. **Rekomendasi:** Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pengembangan model *work engagement* sebagai upaya untuk menurunkan *turnover intention* perawat di Indonesia.

Kata kunci: *work engagement*; *turnover intention*; *intent to stay*; perawat

PENDAHULUAN

Tingginya tingkat *turnover* perawat profesional dalam layanan keperawatan masih menjadi perhatian besar dalam praktik keperawatan.⁽¹⁾ Dalam mempertahankan pelayanan keperawatan yang berkualitas, organisasi layanan kesehatan perlu menjaga agar tingkat *turnover* diantara perawat tidak meningkat.⁽²⁾ Perawat yang meninggalkan rumah sakit menyebabkan beban kerja perawat yang tersisa meningkat, yang sering menyebabkan kelelahan emosional dan kecelakaan kerja perawat meningkat.⁽³⁾ *Turnover* pada perawat juga menimbulkan kerugian ekonomi pada organisasi karena berkurangnya produktivitas dan bertambahnya biaya untuk penerimaan dan pelatihan perawat baru.⁽⁴⁾

Salah satu cara untuk menurunkan *turnover intention* adalah meningkatkan *work engagement*, suatu kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).⁽⁵⁾ *Work engagement* berhubungan erat dengan *turnover intention*, dimana *work engagement* yang rendah akan memperlihatkan tingkat *turnover* yang tinggi.⁽⁶⁾ Karyawan yang *engaged* akan merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga merasa sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, dan hal tersebut menimbulkan efek positif pada peningkatan kesehatan fisik dan mental, peningkatan kinerja, dan mengurangi tingkat absensi serta *turnover intention* pada karyawan.⁽⁷⁾ Berdasarkan uraian diatas, penulis bertujuan untuk meninjau dan mensistesis bukti secara sistematis peran *work engagement* untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada perawat.

METODE

Systematic review disusun berdasarkan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)*. Database yang digunakan adalah Scopus, ScienceDirect, Emerald, PubMed dan SemanticScholar terbatas untuk

artikel yang diterbitkan dari tahun 2015-2020. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel adalah “nurse” AND “work engagement” AND “turnover” OR “intent to leave” OR “intent to stay”. Proses pencarian artikel dilakukan pada bulan April sampai dengan Mei 2020 dan artikel yang dipilih adalah artikel penelitian yang menggunakan metode *cross-sectional*, studi longitudinal, dan dapat menjawab pertanyaan *systematic review* ini. Selain itu, hanya artikel yang ditulis dalam bahasa Inggris yang digunakan dalam *systematic review* ini. Setelah beberapa artikel ditemukan, penyusun melakukan analisis dan sintesis artikel sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang ditentukan. Kriteria inklusi pada *systematic review* ini adalah (1) penelitian yang membahas pengaruh atau peran *work engagement* terhadap *turnover intention* perawat, (2) mengukur *work engagement* perawat, (3) mengukur *turnover intention* perawat, (4) penelitian asli, dan (5) menggunakan perawat sebagai subjek penelitian. Kriteria eksklusi pada *systematic review* ini adalah (1) hasil penelitian tidak menjelaskan peran *engagement* terhadap *turnover intention* perawat dan (2) merupakan tesis, disertasi, abstrak, atau bagian dari konferensi.

Elemen data penelitian diekstraksi untuk mengevaluasi efektivitas *work engagement* untuk mengurangi *turnover intention* perawat. Ekstraksi data yang digunakan terdiri atas: judul, desain penelitian, sampel, variabel penelitian, kerangka teori, instrumen penelitian, analisis data, dan hasil penelitian. Apabila terdapat kasus perbedaan atau ketidaksepakatan sudah diselesaikan melalui diskusi dengan semua penulis.

HASIL

Pencarian literatur awal menghasilkan 623 artikel: 70 artikel dari Scopus, 41 artikel dari PubMed, 52 artikel dari ScienceDirect, 367 artikel dari Semantischolar, dan 93 artikel dari Emerald. Proses peninjauan artikel yang dipilih terdiri dari tiga tahap yaitu tinjauan judul, tinjauan abstrak, dan tinjauan isi penelitian. Dua puluh empat artikel dipilih untuk dilakukan tinjauan isi penelitian, dan 9 dari 24 artikel tersebut dikeluarkan karena tidak secara spesifik menggambarkan hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* pada perawat. Lima belas artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi dipertahankan.

Artikel penelitian dibatasi pada tahun 2015 hingga 2020. Tiga artikel diterbitkan pada tahun 2015, tiga artikel diterbitkan pada tahun 2017, enam artikel diterbitkan pada tahun 2018, dua artikel diterbitkan pada tahun 2019, dan satu artikel terbit pada tahun 2020. Seluruh artikel penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Seluruh penelitian menggunakan alat ukur instrumen. Terdapat lima alat pengukuran yang berbeda untuk mengukur *work engagement*. Instrumen pengukuran yang paling umum digunakan adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli *et al* pada tahun 2002 dan 2006. Instrumen UWES telah diterjemahkan ke dalam bahasa yang disesuaikan dengan negara tempat penelitian berlangsung.^(4,7-11) Instrumen lain yang digunakan untuk mengukur *engagement* adalah HR Solution “Sweet 16” yang dikembangkan HR Avatar Solutions in 2012. *Nurse engagement survey tool* yang dikembangkan oleh Ankner, Coughlin, & Holman (2010), *Engagement scale* yang dikembangkan oleh May *et al* (2004), dan *Work Engagement questionnaire*.^(1,12-14)

Seluruh penelitian dilakukan di rumah sakit dengan partisipan perawat. Namun, terdapat dua penelitian yang juga mengikutsertakan responden selain perawat kedalaman penelitian yaitu pasien dan karyawan rumah sakit.^(7,12) Total populasi dalam penelitian ini adalah 20.139 orang yang terdiri dari 17.509 perawat 2449 karyawan rumah sakit, dan 181 pasien. Tempat penelitian dilakukan diberbagai negara yaitu Amerika, Australia, New Zealand, China, Jepang, Iran, Mesir, Portugis, Italia, Uruguay, dan Spanyol.

Kerangka teori digunakan untuk mendasari penelitian. Dari 15 artikel penelitian, terdapat satu penelitian yang tidak menjelaskan kerangka teori yang mendasari.^(12,15) Delapan penelitian menggunakan kerangka teori *Job Demands-Resources Model* (JD-R Model) yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007), Bakker & Demerouti (2008), Bakker & Demerouti (2011), dan Schaufeli & Bakker (2004).^(4,8-11,13,16,17) Selain itu, kerangka teori yang digunakan adalah *Social Exchange Theory* (Blau, 1964), *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986), *Cognitive Dissonance* (Festingers, 1957), *Causal Turnover Model* (Price & Muller, 1981), dan terdapat satu penelitian yang membuat dasar penelitian dari *literature review*.^(1,7,9,14,18,19)

Systematic review ini mengidentifikasi adanya peran *work engagement* dalam menurunkan *turnover intention* perawat. Seluruh penelitian membuktikan bahwa *work engagement* berkorelasi negatif dan signifikan dengan *turnover intention*. *Work engagement* juga berperan sebagai mediator antara variabel independen dan *turnover intention*. *Work engagement* dapat berperan sebagai mediator penuh maupun mediator sebagian. Variabel yang dimediasi penuh oleh *work engagement* dalam menurunkan *turnover intention* perawat antara lain *personal resources*, *job resources*, *respect*, *mission fulfilment*, *psychological capital*, *job characteristic*, *job satisfaction*, *nurse participation*. Variabel yang dimediasi sebagian oleh *work engagement* dalam menurunkan *turnover intention* perawat adalah *social support*, *greater emotional demands*, *self-efficacy*, *work environment*, *psychological contract fulfilment*, *organizational support*, *organizational justice*. Hasil penelitian ini dapat dilihat di Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik dari artikel penelitian

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	<i>Mediating role of work engagement in the relationship between job resources and personal resources with turnover intention among</i>	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 208 perawat Iran Variabel: <i>engagement</i> , <i>job resources</i> , <i>personal resources</i> , <i>turnover intention</i> Kerangka teori: <i>Job Demands-Resources Model</i> (Bakker & Demerouti, 2007) Instrumen: UWES (Schaufeli <i>et al</i> , 2002) <i>Personal resources</i> (Nguyen & Nguyen, 2011) <i>Spector's job satisfaction questionnaire</i> <i>Karask's job content questionnaire</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Work engagement</i> memediasi penuh hubungan antara <i>personal resources</i> dan <i>turnover</i>

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	<i>female nurses</i> ⁽¹⁶⁾	<i>Organizational justice</i> (Niehof & Moirman (1993) <i>Turnover intention</i> (Kelloway et al,1999) Analisis: <i>Structural Equation Modelling(SEM)</i>	<i>intention</i> , seta hubungan antara <i>job resources</i> dan <i>turnover intention</i>
2	<i>Burnout and Engagement as Mediators in the Relationship between Work Characteristics and Turnover Intentions across Two Ibero-American Nations</i> ⁽⁸⁾	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 316 perawat Uruguay dan 502 perawat Spanyol Variabel: <i>burnout, work engagement, turnover intention, work characteristics</i> Kerangka teori: <i>Job Demands-Resources Model</i> (Bakker & Demerouti, 2007) Instrumen: <i>Turnover Intention Scale</i> (Arsenault et al, 1991) <i>Shirom-Melamed Burnout Measure</i> (Shirom & Melamed, 2006) <i>Spanish version of UWES</i> (Schaufeli et al, 2002) <i>Social support scale</i> (Dolan et al,1992) <i>Work overload scale</i> (Karasek et al, 1998) Analisis: <i>Multiple Structural Equation Modelling (MSEM)</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Work engagement</i> memediasi sebagian hubungan antara <i>social support</i> dan <i>turnover intention</i>
3	<i>Turnover In Health Care : The Mediating Effects Of Employee Engagement</i> ⁽¹²⁾	Desain: <i>correlation study</i> Sampel: 2994 perawat dan 2449 karyawan rumah sakit di USA Variabel: <i>engagement, respect, mission fulfilment, diversity climate, turnover</i> Kerangka teori: tidak dijelaskan Instrumen: HR Solutions "Sweet 16" (Avatar HR Soutions, 2012) <i>Climate diversity</i> <i>Respect</i> <i>Mission fulfilment</i> <i>Turnover rate</i> Analisis: <i>Regression analysis</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Work engagement</i> memediasi penuh hubungan antara <i>respect</i> dan <i>turnover intention</i> , serta hubungan antara <i>mission fulfilment</i> dan <i>turnover intention</i>
4	<i>Factors Predicting Registered Nurses' Intentions To Leave Their Organization And Profession: A Job Demands-Resources Framework</i> ⁽¹⁷⁾	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 2876 perawat New Zealand Variabel: <i>turnover, work engagement, employee burnout, job demand resources model</i> Kerangka teori: <i>Job Demands-Resources Model</i> (Bakker & Demerouti, 2007) Instrumen: <i>Intent to leave</i> (Dotson et al, 2014) <i>Malach-Pines Burnout Measure Scale</i> (Malach-Pines, 2005) <i>UWES-9</i> (Schaufeli et al, 2006) <i>Job-demands scale</i> (Hasselhorn et al, 2008) <i>Emotional demands</i> (Jong et al, 1999) <i>Work-life interference</i> (Macky & Boxall, 2014) <i>Supervisor and colleague supooort</i> (Heidjen, 2003) <i>Organizational suport</i> (Wayne et al, 1997) <i>Work Design Questionnaire</i> (Morgeson & Humprey, 2006) <i>Professional development</i> (New Zealand Nurse Organisation, 2011) <i>PyCap Questionnaire</i> (Luthans et al, 2007) <i>Value congruence</i> (Dotson et al, 2014) <i>Pay- NEXT Study Group research</i> (Hasselhorn et al, 2003) <i>Effort-reward Imbalance</i> (Siegrist et al, 2004) Analisis: <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Work engagement</i> memediasi sebagian hubungan antara <i>greater emotional demands</i> dan <i>turnover intention</i> , serta hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan <i>turnover intention</i>
5	<i>The Effects Of Psychological Capital And Work Engagement On Nurses' Lateness Attitude And Turnover Intentions</i> ⁽¹³⁾	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 212 perawat Cyprus Variabel: <i>psychological capital, work engagement, turnover intention</i> Kerangka teori: <i>Job Demands-Resources Model</i> (Bakker & Demerouti, 2008) Instrumen: <i>Psychological Capital questionnaire</i> <i>Work Egagement questionnaire</i> <i>Lateness attitude & turnover intention questionnaire</i> Analisis: <i>Structural Equation modelling(SEM)</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Work engagement</i> memediasi penuh hubungan antara <i>psychologi capital</i> dan <i>turnover intention</i>
6	<i>The impact of characteristics of nurses's relationship with their supervisor, engagement and trust, on performance behaviors and intent to quit</i> ⁽⁴⁾	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 459 perawat Australia Variabel: <i>Relationship quality, contribution, respect, trust, engagement, quit intention</i> Kerangka teori: <i>Social Exchange Theory</i> (Blau, 1964) Instrumen: <i>Nurse LMX scale</i> (Liden & Masley,1998); <i>Nurse LMXV scale</i> (Hooper & Martin, 2008); <i>Engagement scale</i> (May et al, 2004); <i>Trust scale</i> (Robinson, 1996); <i>Performance behaviour scale</i> (Williams & Anderson, 1991); <i>Intent to quit scale</i> (Lansiquot et al, 2012); Analisis: <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
7	<i>Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement</i> ⁽⁴⁾	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 778 perawat China Variabel: <i>work engagement, job characteristics, work environment, turnover intention</i> Kerangka teori: <i>Job Demand Resources Model</i> (Bakker & Demerouti, 2007) Instrumen: <i>Farh's turnover intention scale</i> (Farh, 1998) <i>Chinese version UWES</i> (Zhang & Gan, 2005) <i>Chinese version Job Diagnostic Survey</i> (Dail & Yang, 2004) <i>Chinese version Practice Environment Scale</i> (Wang & Li, 2011) Analisis: <i>Structural equation modelling(SEM)</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan dengan <i>turnover intention</i> . <i>Work engagement</i> memediasi sebagian hubungan <i>work environment</i> dan <i>turnover intention</i> , memediasi penuh hubungan <i>job characteristic</i> dan <i>turnover intention</i>
8	<i>Factors related to intention to stay in the current workplace among long- term care nurses : A nationwide survey</i> ⁽¹⁸⁾	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 3128 perawat, 257 kepala perawat Jepang Variabel: <i>burnout, engagement, turnover</i> Kerangka teori: <i>Dari literature review nurse intent to stay</i> Instrumen: <i>Question about nurse intent to stay; Japanese Burnout Scale</i> (Kubo & Tao, 1994); <i>UWES-9</i> (Schaufeli et al, 2006); <i>Japanese version SSS-8</i> (Gierk et al, 2014) <i>Nurses perceptions of the quality care process</i> ; Analisis: <i>Multilevel logistic regression</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
9	<i>The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction</i> ⁽⁷⁾	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 194 perawat, 181 pasien Italia Variabel: <i>Agentic capacities, Job satisfaction, Nurses' turnover intention, Patient satisfaction, Self-efficacy, Work engagement</i> Kerangka teori: <i>Social Cognitive Theory</i> (Bandura, 1986) Instrumen: <i>Italian version job satisfaction measure II</i> (De Simone et al, 2014); <i>Italian version UWES</i> (Balducci et al, 2010); <i>Nurses' self-efficacy</i> (Consiglio et al, 2014); <i>Italian adaptation hospital turnover intention</i> (Galletta et al, 2011); <i>Italian version NSNS</i> (Pirelda et al, 2015); Analisis: <i>Correlation analysis, path analysis</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Work engagement</i> memediasi penuh hubungan atara <i>job satisfaction</i> dan <i>turnover intention</i>
10	<i>Nurses Intention to Leave the</i>	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 2235 perawat Portugis	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	<i>Organization : A Mediation Study of Professional Burnout and Engagement</i> ⁽⁹⁾	Variabel: <i>workload, nurse participation, burnout, work engagement, turnover intention</i> Kerangka teori: <i>Causal Turnover Model</i> (Price & Muller, 1981), <i>Job Demand Resources Model</i> (Bakker&Demerouti, 2011) Instrumen: <i>RN4Cast Nurse Survey</i> (Sermeus et al., 2011); <i>PES-NWI</i> (Lake, 2002); <i>Portuguese version Maslach Burnout Inventory Human Service Survey</i> (Jesus et al, 2014); <i>Portuguese version UWES</i> (Pinto et al, 2015); <i>Turnover assesed with a dichotomous Yes/No item</i> ; Analisis: <i>Diagonally weighted least squares method</i>	signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Work engagement</i> memediasi penuh hubungan antara <i>nurse participation</i> dan <i>turnover intention</i>
11	<i>Psychological Contract Fulfilment, Engagement And Nurse Professional Turnover Intention Fulfilment</i> ⁽¹⁹⁾	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 1039 perawat Australia Variabel: <i>psychological contract fulfilment, engagement, turnover</i> Kerangka teori: <i>Social Exchange Theory</i> (Blau, 1964), <i>Cognitive dissonance</i> (Festingers, 1957) Instrumen: <i>Psychological contract fulfilment</i> (DeVos & Maganck, 2009) <i>UWES</i> (Schaufeli et al, 2006) <i>Intention to leave</i> (Meyer et al, 1993) Analisis: <i>Structural Equation modelling(SEM)</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Work engagement</i> memediasi sebagian hubungan antara <i>psychological contract fulfilment</i> dan <i>turnover intention</i>
12	<i>From Organizational Justice To Turnover Intention Among Community Nurses: A Mediating Model</i> ⁽¹⁰⁾	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 410 perawat China Variabel: <i>Organisational justice, organisational support, turnover intention, work engagement</i> Kerangka teori: <i>Job Demands-Resources Model</i> (Schaufeli & Bakker, 2004) Instrumen: <i>The Chinese version of UWES</i> (Zhang & Gan, 2005); <i>Turnover Intention Scale</i> (Farh, Tsui, Xin, & Cheng, 1998); <i>Chinerse version Percieved Organizational Support Scale</i> (Yan, 2015); <i>Organizational Justice Scale</i> (Liu, Long, & Li, 2003) Analisis: <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Work engagement</i> memediasi sebagian hubungan antara <i>organizational support</i> dan <i>turnover intention</i>
13	<i>Nurses' Work Engagement And Its Impact On The Job Outcomes</i> ⁽¹⁵⁾	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 535 perawat Mesir Variabel: <i>Work engagement, autonomy, performance feedback, skill variety, jobresources, job performance, turnover intention</i> . Kerangka teori: Tidak dijelaskan Instrumen: <i>UWES</i> (Schaufeli et al, 2006); <i>Job characteristic instrument; Job performance instrument</i> (Goodman & Svyantek, 1999); <i>Turnover Intention scale</i> (Colarelli, 1982); Analisis: <i>Pearson correlation, multivariate binary logistic regression analysis</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
14	<i>Retention of Nurses in a Rural Environment: The Impact of Job Satisfaction, Resilience, Grit, Engagement, and Rural Fit</i> ⁽¹⁾	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 797 perawat USA Variabel: <i>Job satisfaction, resilience, grit, engagement, nursing retention</i> Kerangka teori: <i>Causal Turnover Model</i> (Price & Muller, 1981) Instrumen: <i>Retention scale; Patient type scale; Job satisfaction scale; Short Grit Scale</i> (Duckworth & Quinn, 2009); <i>Brief Resilience Scale</i> (Smith et al 2008); <i>Nurse engagement survey tool</i> (Ankner, Coughlin, & Holman, 2010); <i>The passion nursing scale; Autonomy and input scale; The Nurse Staff Teamwork scale; Professional Growth scale; Sense of Community Index II</i> ; Analisis: <i>Regression analyses</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar meninggalkan organisasi
15	<i>Effects of organizational justice, work engagement and nurses' perception of care quality on turnover intention among newly licensed registered nurses: A structural equation modelling approach</i> ⁽¹¹⁾	Desain: <i>cross sectional</i> Sampel: 569 perawat China Variabel: <i>Work engagement, organizational justice, nurse perception of care quality, turnover intentions</i> Kerangka teori: <i>Job Demands-Resources Model (JD-R Model)</i> (Bakker & Demerouti, 2007) Instrumen: <i>The Chinese Organizational Justice Scale</i> (Colquitt, 2001) <i>The Chinese Version of UWES</i> (Zhang&Gan, 2005)) <i>A Single Item Scale of Nurse' perception of care quality</i> (Aiken, Clarke, & Sloane, 2002) <i>Turnover Intention Scale</i> (Farh, Tsui, Xin, & Cheng, 1998) Analisis: <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	<i>Work engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>Work engagement</i> memediasi sebagian hubungan antara <i>organizational justice</i> dan <i>turnover intention</i>

PEMBAHASAN

Dalam melakukan *systematic review* ini, 15 artikel penelitian ini telah dievaluasi untuk mengetahui bagaimana peran manajemen untuk mengurangi niat turnover karyawan. Melalui *systematic review* ini kami mencoba menunjukkan bahwa pada 15 artikel penelitian terdapat peran positif dari *work engagement* untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran *work engagement* secara langsung dapat membuat perawat lebih terikat dan fokus pada pekerjaan mereka sehingga tidak memiliki waktu untuk berpikir tentang meninggalkan pekerjaan mereka. *Work engagement* didefinisikan sebagai positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dicirikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (absorpsi).⁽²⁰⁾ Sehingga, seorang yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seorang yang memiliki *engaged* dalam bekerja. Karyawan yang memiliki *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.^(6,21) *Vigor* berkaitan dengan adanya kesediaan secara sukarela untuk menginvestasikan segala upaya, waktu, dan energi, serta memperlihatkan ketekunan kerja dari seseorang dalam menghadapi kesulitan atau tantangan dalam bekerja.⁽²⁰⁾ Karyawan yang menginvestasikan banyak waktu dan energi dalam bekerja akan semakin sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut cenderung tidak memiliki keinginan untuk berpindah dari tempat kerjanya saat ini.^(22,23) Dedikasi pada karyawan merujuk pada suatu keadaan psikologis seperti adanya keterlibatan, komitmen, keterikatan, suasana hati, dan upaya. Dengan adanya keadaan psikologis tersebut pada karyawan, dapat mengurangi resiko karyawan untuk berpindah kerja.⁽²⁴⁾ Sedangkan *absorption* atau absorpsi adalah keadaan dimana karyawan terkonsentrasi penuh ke dalam pekerjaannya, karyawan akan merasa waktu cepat berlalu saat bekerja dan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.⁽²⁰⁾ Karyawan yang absorpsi dalam pekerjaan mereka akan melalui pengalaman yang positif, pengalaman dan emosi positif ini menjadi suatu motivasi yang membuat karyawan berkeinginan untuk tetap tinggal di organisasi.⁽²⁵⁾

Work engagement dapat memberikan pengalaman kerja positif yang memuaskan, dan menciptakan pikiran positif dengan kondisi kesehatan yang baik dan peningkatan upaya kerja, dimana pengalaman dan pikiran positif tersebut dapat menghasilkan kinerja yang positif, sehingga membuat karyawan lebih dihargai, dan mengurangi kemungkinan meninggalkan organisasi.^(23,26) *Work engagement* juga dapat mengurangi kelelahan yang dapat memicu niat berpindah pekerjaan. Dalam penelitian sebelumnya *work engagement* berkorelasi negatif dengan *burnout*.⁽⁵⁾ Tingkat *burnout* atau kelelahan perawat dengan *work engagement* saling berhubungan, di mana meningkatkan *work engagement* dan mengurangi tingkat kelelahan perawat dapat digunakan sebagai strategi untuk mengurangi *turnover intention* pada perawat.⁽¹⁸⁾ Salah satu hal yang membuat perawat tetap bertahan di organisasi adalah ketika mereka merasa dihargai dan dilibatkan di tempat kerja mereka. *Work engagement* dapat menghasilkan pemikiran positif dan antusias kerja yang tinggi bagi perawat sehingga kelelahan berkurang dan kinerja perawat akan meningkat, sehingga organisasi yang meningkatkan tingkat *work engagement* perawat perawat, diharapkan dapat memengaruhi perawat untuk memilih tetap tinggal di organisasi mereka.

Selain berperan secara langsung dalam menurunkan *turnover intention* perawat, *work engagement* dapat berperan sebagai mediator antara variabel independen lain dan *turnover intention*. *Work engagement* dapat berperan sebagai mediator penuh maupun sebagian. Peran sebagai mediator penuh dapat terjadi apabila tidak ada hubungan langsung antara variabel independen dengan *turnover intention*, dan variabel independen tersebut dapat berhubungan dengan *turnover intention* apabila dimediasi oleh *work engagement*. Sedangkan peran sebagai mediator sebagian dapat terjadi apabila variabel independen dapat berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* maupun melalui mediasi *work engagement*. Sebagai contoh, *work engagement* memediasi secara penuh hubungan antara *job resources* dan *personal resources* dengan *turnover intention*.⁽¹⁶⁾ Hal ini mengacu pada model yang dibuat oleh Bakker dan Demerouti, dimana model ini menjelaskan bahwa *job resources* dapat mempengaruhi hasil positif dalam organisasi dengan mempengaruhi *work engagement*.⁽²⁷⁾ *Job resources* memiliki komponen fisik, psikologis, dan sosial yang positif dan dapat mengurangi tuntutan dalam bekerja, serta mempengaruhi dalam pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi.⁽²⁸⁾ *Personal resources* adalah evaluasi diri positif yang berkaitan dengan ketahanan dan perasaan individu tentang kemampuan untuk mengendalikan yang berdampak positif terhadap lingkungan mereka.⁽²⁹⁾ Studi longitudinal menunjukkan bahwa *personal resources* berbanding terbalik dengan *job resources* dan *work engagement*, sehingga *job resources* dapat memprediksi *personal resources* dan *work engagement*, serta sebaliknya *personal resources* dan *work engagement* memprediksi *job resources*.⁽³⁰⁾ *Job resources* dan *personal resources* juga terbukti memicu motivasi yang mengarah pada *work engagement* dan dapat meningkatkan kinerja, dan dimana *work engagement* sendiri secara langsung dapat mengurangi niat karyawan untuk berpindah.⁽³¹⁾ Motivasi dalam bekerja merupakan salah satu aspek yang dapat membuat perawat tetap berada didalam organisasi, dan motivasi ini dapat dibangun melalui *job resources* dan *personal resources*. Perawat yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, akan secara otomatis memiliki kinerja yang baik dan *work engagement* yang tinggi, sehingga niat perawat untuk berpindah kerja akan berkurang.

KESIMPULAN

Hasil dari *systematic review* menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki peran penting untuk membantu mengurangi tingkat *turnover intention* di antara perawat. *Work engagement* dapat mengurangi *turnover intention* secara langsung tanpa perantara variabel lain dan juga berperan dalam memediasi antara variabel lain untuk mengurangi *turnover intention* perawat. Peran *work engagement* dalam memediasi dapat bertindak sebagai mediator penuh dan mediator sebagian. *Work engagement* dapat memberikan pengalaman kerja yang positif dan memuaskan, menciptakan pikiran positif dengan kondisi kesehatan yang baik serta peningkatan upaya kerja, di mana pengalaman dan pikiran positif dapat menghasilkan kinerja positif, membuat perawat merasa lebih dihargai, dan mengurangi kemungkinan untuk meninggalkan organisasi layanan kesehatan. Dengan demikian, *work engagement* dapat digunakan sebagai salah satu strategi dalam organisasi layanan kesehatan untuk membantu perawat menjadi lebih *engaged* atau terikat dengan pekerjaan mereka sehingga mereka tidak berpikir untuk meninggalkan organisasi, karena perawat merupakan aset sumber daya manusia yang berharga dari organisasi layanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sellers K, Riley M, Denny D, Rogers D, Hanover J-M, Rathbone T, et al. Retention of Nurses in a Rural Environment: The Impact of Job Satisfaction, Resilience, Grit, Engagement, and Rural Fit. *Online J Rural Nurs Heal Care*. 2019;19(1):4–42.
2. Lagerlund M, Sharp L, Lindqvist R, Runesdotter S, Tishelman C. Intention to leave the workplace among nurses working with cancer patients in acute care hospitals in Sweden. *Eur J Oncol Nurs*. 2015;19(6):629–37.
3. Yim H, Seo H, Cho Y, Kim J. Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)* [Internet]. 2017;11(1):6–12. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>

4. Wan Q, Li Z, Zhou W, Shang S. Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *J Adv Nurse*. 2018;74(6):1332–41.
5. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The Measurement of Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educ Psychol Meas*. 2006;66(4):701–16.
6. Takawira N, Coetzee M, Schreuder D. Job embeddedness , work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution : An exploratory study. *J Hum Resour Manag*. 2014;12(1):1–10.
7. Simone S De, Planta A, Cicotto G. The role of job satisfaction , work engagement , self-e ffi cacy and agentic capacities on nurses ' turnover intention and patient satisfaction. *Appl Nurs Res*. 2018;39:130–40.
8. Shemueli RG, Dolan SL, Ceretti AS, Nuñez P. Burnout and Engagement as Mediators in the Relationship between Work Characteristics and Turnover Intentions across Two Ibero-American Nations. *Stress Heal*. 2015;
9. Marques-pinto A, Jesus ÉH, Maria A, Cruz O, Fronteira I, Roberto MS. Nurses ' Intention to Leave the Organization : A Mediation Study of Professional Burnout and Engagement. *Span J Psychol*. 2018;21(32):1–10.
10. Huang X, Li Z, Wan Q. From organisational justice to turnover intention among community nurses: A mediating model. *J Clin Nurs*. 2019;28(21–22):3957–65.
11. Cao T, Huang X, Wang L, Li B, Dong X, Lu H, et al. Effects of organizational justice, work engagement, and nurses' perception of care quality on turnover intention among newly licensed registered nurses: A structural equation modelling approach. *J Clin Nurs*. 2020;
12. Collini SA, Guidroz AM, Perez LM. Turnover in health care : the mediating effects of employee engagement. *J Nurs Manag*. 2015;23:169–78.
13. Karatepe OM, Avci T. The effects of psychological capital and work engagement on nurses ' lateness attitude and turnover intentions. *J Manag Dev*. 2017;36(4).
14. Rodwell J, McWilliams J, Gulyas A. The impact of characteristics of nurses' relationships with their supervisor, engagement and trust, on performance behaviours and intent to quit. *J Adv Nurs*. 2017;73(1):190–200.
15. Ghazawy ER, Mahfouz EM, Mohammed ES, Refaei SA. Nurses' work engagement and its impact on the job outcomes. *Int J Healthc Manag*. 2019;0(0):1–8.
16. Shahpouri S, Namdari K, Abedi A. Mediating role of work engagement in the relationship between job resources and personal resources with turnover intention among female nurses. *Appl Nurs Res*. 2016;
17. Moloney W, Boxall P, Parsons M, Cheung G. Factors predicting Registered Nurses' intentions to leave their organization and profession: A job demands-resources framework. *J Adv Nurs*. 2018;74(4):864–75.
18. Eltaybani S, Noguchi-Watanabe M, Igarashi A, Saito Y, Yamamoto-Mitani N. Factors related to intention to stay in the current workplace among long- term care nurses : A nationwide survey. *Int J Nurs Stud*. 2018;80:118–27.
19. Sheehan C, Tham TL, Holland P, Cooper B. Psychological contract fulfilment , engagement and nurse professional turnover intention fulfilment. *Int J Manpow*. 2018;
20. Schaufeli WB, Salanova M, Bakker AB, Alez-rom VG. The Measurement Of Engagement And Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor. *J Happiness Stud*. 2002;3:71–92.
21. Lee K, Shin K. Job burnout, engagement and turnover intention of dietitians and chefs at a contract foodservice management company. *J Community Nutr*. 2005;7(2):100–6.
22. Halbesleben JRB. A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences. In: Bakker, A.B. and Leiter, M.P., Eds. New York: Psychology Press.; 2010. 102-119 p.
23. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study. *J Organ Behav*. 2004;25:293–315.
24. Macey WH, Schneider B. The Meaning of Employee Engagement. *Ind Organ Psychol*. 2008;1(1):3–30.
25. Shantz A, Alfes K, Latham GP. The Buffering Effect Of Perceived Organizational Support On The Relationship Between Work Engagement And Behavioral Outcomes. *Hum Resour Manage*. 2014;1–45.
26. Saks AM. Antecedents and consequences of employee engagement. *J Manag Psychol*. 2006;21(7):600–19.
27. Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model : state of the art. *J Man. Psychol*. 2007;22(3):309–28.
28. Hobfoll SE. Social and Psychological Resources and Adaptation. *Rev Gen Psychol*. 2002;6(4):307–24.
29. Bakker AB, Demerouti E. Job Demands-Resources Theory. *Work and Wellbeing Wellbeing A Complet Ref Guid* [Internet]. 2014;III:1–28. Available from: <http://doi.wiley.com/10.1002/9781118539415.wbwell019>
30. Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *J Vocat Behav*. 2009;74(3):235–44.
31. Bakker AB, Demerouti E. Towards a model of work engagement. *Career Dev Int*. 2008;13(3):209–23.